



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 082 -2017-SERVIR/GPGSC

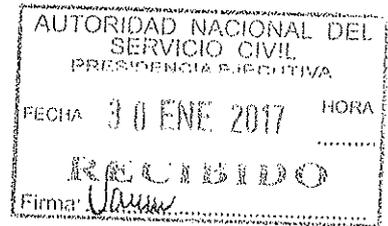
A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

De : CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Pago de CAFAE al personal destacado

Referencia : Oficio N° 991-2016-ME-GRA-DRE-UGELC/ADM

Fecha : Lima, 30 ENE. 2017



I. Objeto de la Consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director del Programa Sectorial III – UGEL Cangallo, consulta a SERVIR si corresponde a la entidad de origen seguir otorgando el incentivo laboral del CAFAE al personal que se encuentra en condición de destacado en otra entidad.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

El destaque de personal en el régimen de la carrera administrativa

2.4 De acuerdo con el artículo 80° del Reglamento de la Carrera Administrativa (aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM), así como el numeral 3.4 del Manual Normativo de Desplazamiento de Personal N° 002-92-DNP¹, podemos señalar que el destaque en el régimen de carrera administrativa posee las siguientes características:

- a) Supone el desplazamiento de un servidor a una entidad diferente;

¹ Aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-DNP.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Entidad del Sector
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- b) Siempre requiere el consentimiento previo del servidor²;
- c) El servidor destacado mantiene su plaza en la entidad de origen, la misma que abona todas sus remuneraciones y beneficios mientras dure el destaque.
Así el destacado no tiene derecho a percibir las bonificaciones, gratificaciones y demás beneficios que por pacto colectivo pudieran corresponder a los servidores sindicalizados o no de la entidad de destino, así como a percibir diferencia remunerativa alguna, **salvo los estímulos que pudiera conceder el CAFAE.**
- d) Su duración no podrá ser menor a treinta (30) días ni exceder del ejercicio presupuestal, salvo que mediante resolución del Titular de la entidad de origen (o funcionario autorizado) se apruebe la continuación del destaque en un nuevo ejercicio presupuestal.

2.5 En ese sentido, cuando un servidor es destacado, es su entidad de origen la que continúa abonando su remuneración y demás beneficios que percibía en ésta, **correspondiendo a la entidad de destino asumir los incentivos del CAFAE**, conforme lo expresa el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP.

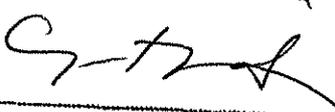
Por lo tanto, en el caso de la modalidad de desplazamiento mediante destaque, es la entidad de destino la que debe abonar los incentivos del CAFAE a favor del servidor, por lo que, previamente al desplazamiento, dicha entidad debe contar con la dotación presupuestal suficiente para abonar el incentivo en cuestión al personal destacado, para ello se exige que la entidad de destino cuente con plaza de nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado por el servidor destacado.

III. Conclusiones

- 3.1. No corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento sobre la situación específica del trabajador cuya situación laboral se describe en la consulta, toda vez que no resuelve, vía informes legales, casos concretos.
- 3.2. Cuando un servidor es destacado, la entidad de origen continúa abonando su remuneración y demás beneficios que percibía en ésta, **correspondiendo a la entidad de destino asumir los incentivos del CAFAE**, conforme a lo dispuesto en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP.
- 3.3. La entidad de destino debe contar con la dotación presupuestal suficiente para abonar el incentivo en cuestión al personal destacado, para ello se exige que la entidad de destino cuente con plaza de nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado por el servidor destacado.

Finalmente, remito para vuestra consideración el proyecto de Oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/jjmo/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2017

² Numeral 2.4 (Disposiciones Generales) del Manual Normativo de Desplazamiento de Personal N° 002-92-DNP.